

高速公路企业人力资源人才要素的优化配置探究

王笑男

唐山高速公路集团有限公司国省干线分公司

摘要：随着社会经济的不断发展和交通基础设施的不断完善，高速公路作为现代交通网络的重要组成部分，在促进经济增长、人员流动和物资运输方面发挥着重要作用。然而，随着交通行业的不断演变和市场环境的变化，高速公路企业面临着诸多挑战，如技术创新、安全管理、环保要求等。高速公路企业需要具备出色运营和管理能力的人才，包括项目管理人员、运营经理、财务专家等，他们能够高效地管理人力、物力和财力资源，保障道路的安全畅通和经营的顺利进行。高速公路企业需要关注交通安全和环境保护，拥有安全管理、环境监测等方面的专业人才，以确保道路的安全性和对自然环境的可持续性负责。人力资源配置优化是高速公路企业提高竞争优势的重要条件，高速公路企业要想实现可持续发展，就要坚持“以人为本”的原则，以“人”和“岗位”为立足点，高度重视人才、尊重人才，以高速公路企业战略发展目标为核心，通过素质管理、岗位管理等，加强对人力资源的合理配置，真正实现“人尽其才”，从而不断提高高速公路企业的核心竞争力。

关键词：高速公路；企业；人力资源；人才要素；优化配置；分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.05.228

引言

高速公路企业作为基础设施建设和运营领域的重要组成部分，其人力资源的人才要素在保障运营、推动创新和提升综合竞争力方面起着关键作用，高速公路的建设和维护需要一支强大的技术和工程团队，包括工程师、设计师、技术专家等，他们负责道路设计、施工监管、交通流量管理以及应对突发事件等。高速公路企业作为支撑现代交通体系的核心力量，在提供便捷、安全的道路网络方面发挥着重要作用。为了适应日益激烈的市场竞争和社会发展的要求，高速公路企业需要在人才配置方面实现精准、灵活的优化。在这样的背景下，人力资源的优化配置对于高速公路企业的可持续发展和竞争力至关重要。在传统的交通行业中，人力资源管理往往以保障基本操作和运营为主，但现代高速公路企业所需的人才要素远不止于此。随着智能化、数字化和可持续发展的浪潮，高速公路企业对技术专业人才、运营管理人才、市场拓展人才以及环保安全专家的需求日益增加。然而，如何更好地吸引、培养和管理这些多样化的人才，成了高速公路企业面临的一项重要挑战。

一、分析人力资源配置优化的关键点

1. 互补增值

每位员工因学历、素质、性格不同而各有所长、各有所短，所以高速公路企业在人力资源配置优化过程中，为了实现组织目标，有必要充分考虑每位员工的优点和缺陷，努力使员工之间互补增值，突出整体优势，

从而有效扬长避短、优势互补。

2. 能级对应

结合岗位特点设置岗位职级。为了让员工的能力、水平等与岗位职级相符，高速公路企业应按照员工的专业等级、优势、特点等为其安排岗位。同时，为了保证“人岗匹配”“人适其事”，高速公路企业还要结合实际情况，合理地赋予岗位相应的职责和权利。

3. 突出弹性

高速公路企业不仅要重视工作质量，还要重视员工的身心健康，要密切关注每位员工的工作饱和程度，确保其工作量在可承受范围内，避免员工超负荷运转。在人力资源管理工作中，高速公路企业既要保持管理的弹性，也要施加合理的压力；不仅要考虑内外部客观环境对员工的影响，也要高度重视员工的主观诉求，正确处理工作量和人员总量的关系，并在工作量的分配上保留适当余地。

4. 公平竞争

人力资源配置的手段和方法有许多，如在垂直方向上，可通过招聘、晋升等办法实现；在平行方向上，可通过岗位调整等办法实现。需要关注的是，高速公路企业在人员配置中应尽可能避免人为因素的干扰，坚持公平竞争，以此保证人力资源的优化配置。

5. 动态调整

人力资源配置既是人力资源管理工作的出发点，也是落脚点。高速公路企业为了更好地适应社会、行业的

发展要求，应切实结合自身实际情况，通过人才盘点深入分析人才结构并进行动态调整，从而以较少的人力资源成本获取更大的经济效益。

二、分析高速公路企业人力资源人才要素优化的作用

优化高速公路企业人力资源人才要素是实现企业可持续发展的关键，最近一些年，我国的高速公路行业正在向着智能化和数字化方向发展，优化人才要素可以引入具有创新意识和技术专长的人才，推动企业在交通技术、智能交通系统等领域的创新，以适应未来交通需求和环保要求。首先，优秀的管理人才能够协调资源、优化流程，有效地推动高速公路运营和维护工作。通过引进具有先进管理理念和方法的人才，企业可以提升运营效率、降低成本，并提供更高质量的服务，并且在市场竞争和政策环境不断变化的背景下，激发高速公路企业的敏捷性和变革能力。优化人才要素可以引入灵活性强、适应能力强的人才，使企业能够更迅速地应对市场的变化。其次，人才是企业的核心资源，优化人才要素能够增强企业的核心竞争力，提升高水平的技术人才、管理人才和市场拓展人才等的合理配置，使企业在技术、服务和市场方面都能保持领先地位。此外，优化人才要素不仅仅是技能和背景的匹配，还包括将人才的价值观和企业文化相结合，适合企业文化的人才能够更好地融入团队，增强员工凝聚力和忠诚度。

三、分析高速公路企业人力资源人才要素的优化的策略

1. 采取多元化的人才招聘渠道

开展多元化的人才渠道，作为优化高速公路企业人力资源人才要素的重要策略，帮助吸收更多优秀的人才，提高人才的多样性，促进企业自身的市场竞争力和创造力。一是高速公路企业可以采用各类在线招聘的平台，发布招聘的信息内容，吸引全球范围内的潜在人才，并安排人力资源管理人员积极参加相关行业的协会活动和展会，与行业内的专业人才建立联系，了解行业最新趋势和人才动向，在此基础上设立内部员工推荐奖励机制，鼓励现有员工推荐合适的人才，由于员工了解企业文化和职位需求，他们的推荐通常质量较高；二是企业可以选择与专业的人才中介合作，借助他们的资源和网络，寻找合适的候选人，在此基础上建立和传播高

速公路企业的雇主品牌，展示企业的价值观、文化和发展机会，吸引有共鸣的人才加入；三是高速公路企业可以定期举办行业研讨会、技术讲座等活动，吸引具有相关专业知识和技能的人才，并考虑招聘来自其他行业但具备相关技能的人才，带来新的视角和创新思维。在此之外，多元化的人才招聘渠道能够吸引更加广泛和满足企业需求的人才，提高企业的人才潜力，促进其创新和快速发展。

2. 建立起人才生态供应链

建立起人才供应生态链作为优化高速公路企业人力资源人才要素的重要措施，可以更加系统的管理和开发人才资源，保证企业长期稳定的人才储备和供给。一是结合企业的发展战略和业务需要，制定出长期和短期的人才需求规划，明确所需人才的职位、技能、背景等要求，为后续的人才引进和培养提供指导，并对人才市场进行持续调研，了解相关行业和领域的人才情况、薪资水平、竞争状况等，有助于更准确地预测人才供应和需求的动态。二是高速公路企业需要开展有针对性的人才储备计划，将潜在的人才引入到企业的人才池中。例如，建立实习生计划、校园招聘计划，为未来岗位提前培养合适的人选，在此基础上建立内部晋升和发展通道，鼓励现有员工在企业内部不断成长。为员工提供培训机会和职业发展规划，使其能够逐步升职和担任更高层次的职责。三是高速公路企业应该建立完善的人才数据库和管理系统，记录人才的信息、技能、经历和培训情况等，有助于更好地了解企业现有的人才资源，为未来的岗位匹配提供参考，并积极鼓励员工在不同部门和岗位之间流动，促进知识和经验的分享，全面发展，并提高团队的整体素质。在此之外建立起完善的人才生态供应链，是需要企业在长期的战略规划中考虑人才的需求和供给平衡，可以为高速公路企业建设完善人力资源管理机制和实施路径，更好的应对变化的市场环境，保持良好的竞争优势。

3. 提高校企合作的人才引进

提高校企合作是优化高速公路企业人力资源人才要素的重要策略，可以更好的引进高素质的人才，提高企业创新能力和竞争力。首先高速公路企业需要选择和高速公路行业相关的高校以及教育机构成为合作伙伴，从而学校应具有优质的交通、土木工程等专业，与企业需

求相匹配,并广泛与高校合作,提供实习和实训项目,让学生在企业实际工作环境中学习和实践,让学生提前了解行业,同时也为企业发现潜在人才。其次高速公路企业可以定期邀请高校教授、学生到企业进行参观、讲座和交流。增强学生了解企业的运作和需求,也能让企业了解新一代人才的特点和趋势,并邀请企业内部的专业人员,为学生进行专业讲座和培训。这有助于学生了解实际工作需求,培养实用技能。加强校企合作可以使高速公路企业更好地吸引、培养和引进优秀人才,提高企业自身的创新能力和管理水平以及竞争力。

4. 积极的完善内部人才要素的管理模式

对于一个完善的人才要素管理模式而言,能够全面的提高员工自身的工作满意度和发展潜力以及创造力,在此基础上促进企业持续稳定的发展。一是企业需要建立起科学的绩效管理体系,明确绩效管理目标和评估的标准,结合绩效结果进行奖惩和激励,促进员工不断的提高自身的业绩,并与员工一起制定职业发展计划,明确晋升路径和技能提升计划。帮助员工了解自己的职业方向,并提供培训和技术支持。二是企业需要提供多样化的培训和学习机会,包括内部培训、外部课程、研讨会等,帮助员工不断学习和提升技能,在此基础上完善导师制度,由资深员工担任新员工的导师,帮助他们融入企业,掌握工作技能和企业文化,企业还需要提供内部晋升机会,鼓励员工通过表现和能力获得更高职位。这也有助于激励员工在企业内部稳定发展。三是企业需要安排专员为人力资源管理提供灵活的工作时间和工作安排,帮助员工平衡工作和生活,提升工作满意度和工作效率,并鼓励员工参与决策和项目,建立沟通渠道,听取员工的意见和建议,增强员工的归属感和参与感,通过设立丰富多样的奖励和激励机制的方式来提升员工的忠诚度与归属感,包括薪酬激励、绩效奖金、福利待遇等,鼓励员工积极投入工作。通过不断的去完善内部人才要素的管理方式,高速公路企业能够激发员工在的潜力,提高其工作效率和创新力,为企业的可持续发展奠定出良好基础。

总结

综上所述,随着数字化和智能化的发展,高速公路企业需要数字化管理、智能交通系统的专业人才,他们能够推动信息技术在路网监控、交通管制等方面的应

用。强大的领导和管理团队是高速公路企业稳定运营和未来发展的保障,高效的领导和管理者能够引领团队实现企业目标。高速公路企业的人力资源人才要素涵盖了多个领域,从技术到管理、市场到创新,都需要各种类型的专业人才来支持企业的全面发展。优化配置这些人才要素,能够使企业更好地适应市场变化,提升综合竞争力,实现可持续发展。通过对高速公路企业人力资源人才要素的优化配置策略进行综合分析,强调了多元化招聘、校企合作、内部人才培养等关键策略的重要性。在当前的市场环境下,合理配置人才要素不仅能够提升企业的技术实力、创新能力和综合竞争力,还有助于增强员工的工作满意度和忠诚度。高速公路企业应该根据自身特点,结合市场需求,灵活应用不同的策略,不断优化人力资源配置,为未来的发展打下坚实基础,通过持续的创新和改进,高速公路企业将能够在激烈的竞争环境中脱颖而出,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 沈悦. 优化人力资源配置激发企业内生动力[J]. 中国商人, 2023, (08): 126-128.
- [2] 刘明. 企业人力资源优化配置的关键因素探讨[J]. 办公室业务, 2023, (13): 145-147+157.
- [3] 马强. 企业人力资源优化配置的方法和策略[J]. 今日财富, 2023, (08): 152-154.
- [4] 罗红梅. 中小企业人力资源组合配置优化策略[J]. 人才资源开发, 2023, (02): 94-96.
- [5] 唐海倩. 国有企业人力资源配置优化[J]. 现代企业文化, 2022, (34): 143-145.
- [6] 方偏偏. 建立企业内部人才市场优化人力资源配置[N]. 山西经济日报, 2022-11-08 (008).
- [7] 张雯. 建筑施工企业人力资源组合配置优化分析[J]. 建筑施工, 2022, 44 (07): 1744-1747.
- [8] 傅荣. 企业人力资源发展新方向[J]. 人力资源, 2022, (12): 156-157.
- [9] 黄彩琳. 企业人力资源优化配置研究[J]. 中国管理信息化, 2022, 25 (12): 158-160.
- [10] 赵兴永, 刘闯, 葛明元等. 优化人力资源配置着力提升企业劳动效率[J]. 石油组织人事, 2022, (01): 61-63.